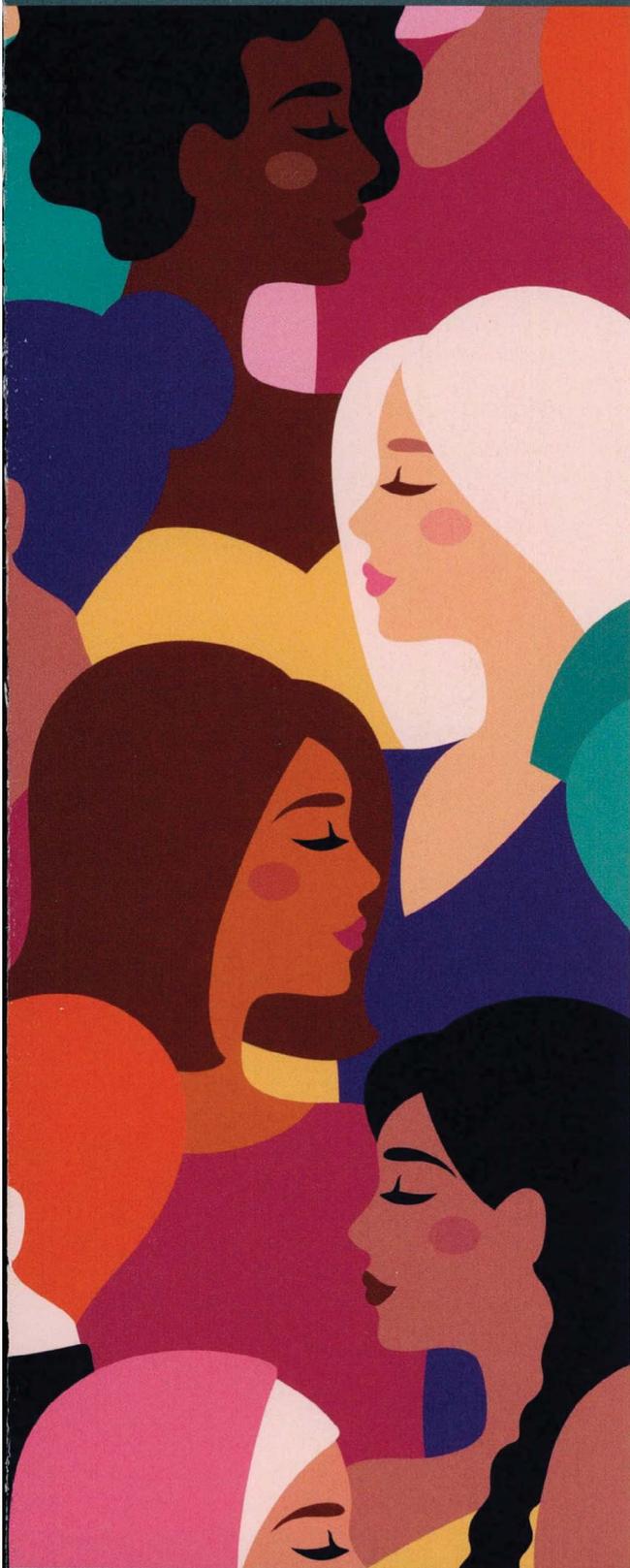




MULHERES (AINDA) A LUTAR NO MUNDO DE HOMENS

APESAR DE REPRESENTAREM 42% DA FORÇA DE TRABALHO, AS MULHERES ESTÃO MUITO AQUÉM NO QUE DIZ RESPEITO ÀS EQUIPAS DE GESTÃO. ESTUDO DA INFORMA DB APONTA QUE APENAS 16,2% TÊM ASSENTO NOS CONSELHOS DE ADMINISTRAÇÃO.

TEXTO HELENA C. PERALTA FOTOS GETTY



ivemos em sociedades patriarcais, onde o poder sempre foi exercido no masculino. Em Portugal, ainda há cinquenta anos as mulheres estavam impedidas de exercer lugares de decisão em todas as esferas da vida, incluindo a família. Algumas profissões – magistratura, diplomacia, forças armadas, polícias, lugares de direção na Administração Pública – estavam-lhes vedadas. Só muito recentemente foi formalmente reconhecida a igualdade de direitos”. A afirmação é da professora e investigadora Lina Coelho, docente da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra e investigadora do Centro de Estudos Sociais, estando ainda ligada à APEM – Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres.

De facto, apesar da clara evolução nestas últimas cinco décadas, ainda são muitas as desigualdades de género sentidas a vários níveis: emprego, salários, poder de decisão e conhecimento. Segundo o Boletim Estatístico Igualdade de Género em Portugal 2023, realizado pela Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género, “a segregação profissional reduz o leque de oportunidades das mulheres, que continuam a estar menos representadas nos empregos e trabalhos socialmente mais valorizados”. Ou seja, as profissões maioritariamente desempenhadas pelas mulheres estão associadas a remunerações mais baixas. No mesmo estudo pode ainda ler-se que, no emprego e no trabalho, continua a assistir-se às seguintes tendências: a taxa de emprego das mulheres, em Portugal, continua a ser inferior à dos homens, embora acima da média da União Europeia; a taxa de inatividade das mulheres continua a fixar-se acima da dos homens; e a maior parte das pessoas que trabalham a tempo completo são homens.

A explicação para a taxa de inatividade ser maior é que a mulher tem ainda a responsabilidade de cuidar, ou seja, não está ativamente à procura de trabalho por ter de “cuidar de crianças ou pessoas adultas incapacitadas bem como outras responsabilidades familiares ou pessoais”. Ainda assim, o trabalho a tempo parcial das mulheres assume menor expressão do que na União Europeia, sendo que, em Portugal, esta taxa se situa nos 9,9%, enquanto a média da União Europeia está nos 28,4%. Vários são os estudos que indicam que o facto de existirem mais mulheres no emprego a tempo parcial se explica pela assimetria na partilha de responsabilidades e tarefas domésticas. Ainda assim, Portugal está a fazer caminho: segundo o Gender Equality Index 2023, realizado pelo Instituto Europeu da Igualdade de Género, o nosso país posiciona-se no 15.º lugar do ranking com uma pontuação de 67,4 (em 100 pontos), ainda a 2,8 pontos da média europeia.

**MULHERES REPRESENTAM
42% DA FORÇA DE TRABALHO**

A igualdade de género é um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, os chamados ODS, desenhados pelas Nações Unidas, na Agenda 2030. Assim, em nome da sustentabilidade, este é um tema que está em cima da mesa nas empresas nacionais. “Em Portugal, a presença feminina nas empresas corresponde a quase metade da população ativa. Mas a sua representação em cargos de gestão e liderança tem evoluído de forma lenta, apesar de pressões sociais ou mesmo das normas e diretivas europeias criadas para fazer face a esta situação”, pode ler-se no estudo da Informa D&B, de 2023, intitulado Presença Feminina nas Empresas em Portugal. Segundo as conclusões deste *research*, que analisa as diferenças de género no mercado de trabalho, nomeadamente ao nível dos cargos desempenhados pelas mulheres, a representação feminina nas empresas reduz-se à medida que aumenta a responsabilidade dos cargos, sendo que é mais reduzida à medida que a dimensão das empresas aumenta.

Assim, segundo os indicadores da Informa DB, as mulheres representam 42% da força de trabalho em Portugal, ou seja, ascendem a 2,9 milhões de trabalhadoras – estudo feito para um universo de empresas ativas, públicas ou privadas com pelo menos um gestor ou executivo em dezembro de 2022. Os dados indicam que apenas 34,1% dos poderes de decisão nas empresas são exercidos por mulheres, e que em apenas 26,9% das empresas os cargos de liderança são exercidos por mulheres.

Quando chegamos aos cargos de topo, as diferenças são ainda maiores: somente 13,9% das funções de direção-geral são exercidas por mulheres. Nos conselhos de administração, são 16,2% as que têm assento, e, nas empresas cotadas, apenas 25,5% dos cargos de gestão são desempenhados por mulheres. Porém, a presença feminina na gestão das empresas cotadas mais que quadruplicou: em 2013 havia 8,5% de mulheres em cargos de gestão nas empresas cotadas, e em 2022 essa percentagem era de 25,5%. Ora, esta questão em particular tem uma explicação, relacionada com a lei das quotas, de 2017, que obrigou a que os conselhos de administração tivessem uma representatividade de mulheres de, pelo menos, 33,3%.

Um outro estudo, designado *Woman on Boards*, coordenado pela professora e investigadora do ISEG Sara Falcão Casaca, debruçou-se sobre a presença de mulheres nos conselhos de administração e concluiu que, em 2020, o sector empresarial público já tinha superado a fasquia imposta pela lei – a quota dos 33% nos conselhos de administração –, porém no sector público empresarial local a lei não estava a ser cumprida. Globalmente, segundo este estudo,

no que diz respeito às grandes empresas cotadas em bolsa, Portugal já superou a média da União Europeia, sendo que a percentagem de mulheres nos órgãos de administração é de 33,3%, enquanto a média europeia se situa nos 32,2%. Isto mostra que a Lei das Quotas foi uma medida importante já que registou um incremento de 16%, em 2017, quando a lei foi aprovada, para 33,3%, em 2020.

**SOLUÇÕES PARA NÃO PERPETUAR
A DESIGUALDADE DE GÉNERO**

Lina Coelho reforça a ideia de que as mulheres são mais prejudicadas no mercado de trabalho pelo facto de que “os papéis sociais de género tradicionais atribuem às mulheres as funções de cuidado na família, desde logo os que estão associados à maternidade”, explica. Afirma ainda que “as portuguesas participam intensamente no mercado de trabalho, em horários a tempo integral, mas não deixaram de desempenhar as tarefas domésticas e de cuidado aos filhos e às pessoas dependentes da família. Isto signi-

“Persiste o padrão masculino de reduzida alocação de tempo destinado ao trabalho doméstico e do homem como executante secundário da produção doméstica”

fica uma dupla jornada de trabalho”. Desta forma, adianta que os estereótipos de género que atribuem às mulheres as tarefas domésticas e familiares levam a que elas sejam desvalorizadas para funções dirigentes, que costumam associar-se a uma exigência de total disponibilidade para o trabalho, sem horários determinados e, portanto, impeditiva da conciliação do trabalho com a vida familiar. “Por outro lado, muitas mulheres percebem que, para concretizarem os seus planos de maternidade, têm de abdicar de percursos profissionais mais ambiciosos porque eles não são compatíveis com as necessidades de cuidado às crianças, numa realidade social em que a partilha igualitária do cuidado entre pais e mães está longe de ser uma realidade”, explica Lina Coelho. Por esta razão muitas mulheres vêm-se obrigadas a recusar lugares de maior responsabilidade profissional e lugares de decisão para poderem realizar o seu desejo de serem mães, ou seja, vêm-se obrigadas a escolher entre a realização profissional e a realização pessoal e familiar. Para perpetuar esta situação, a ausência de mo-

delos faz com que as meninas cresçam na dúvida sobre a real capacidade das mulheres para a liderança ou para certas profissões muito masculinizadas, como as tecnologias de informação ou as engenharias. Lina Coelho refere ainda que, por outro lado, as poucas mulheres que acedem a estas funções enfrentam frequentemente ambientes laborais hostis e discriminatórios, muito marcadas por códigos e práticas associados ao masculino, quando não mesmo situações de assédio moral e sexual.

“Embora, segundo a OCDE, haja em Portugal cerca de 150 mulheres em idade ativa com ensino superior para cada 100 homens, o efeito conhecido como “teto de vidro” continua a impedi-las de aceder aos lugares de decisão em todos os domínios, incluindo nos setores de atividade em que elas estão em clara maioria, como a educação ou a saúde”, explica a investigadora, que coordenou o estudo *Fronteiras de Vidro – Custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres*.

Questionada sobre as medidas que poderão ou deverão ser tomadas para ultrapassar estas barreiras, a mesma diz que é necessária uma educação inclusiva, que promova uma efetiva igualdade, combatendo estereótipos. Outra solução que propõe é a criação de um sistema de orientação vocacional e de formação profissional isento de representações estereotipadas em função do género. Por outro lado, considera importante uma promoção ativa da atração das raparigas para cursos e profissões nas áreas das STEM (áreas ligadas à ciência, tecnologia, engenharia e matemática) e dos rapazes para cursos e profissões nas áreas do cuidado. A adoção de medidas promotoras de conciliação entre trabalho e vida familiar, como, por exemplo, períodos idênticos de dispensas de maternidade e de paternidade, que têm vindo a ser adotados em diversos países para promover uma repartição mais igualitária das tarefas de cuidado entre pai e mãe, é uma boa medida.

MULHERES NA POLÍTICA TAMBÉM ESTÃO SUB-REPRESENTADAS

Ana Ribeiro, investigadora no Centro Interdisciplinar de Ciências Sociais da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, que desenvolve trabalho em torno da temática da igualdade de género, apresentou recentemente o estudo *Avaliar a sub-representação das mulheres na liderança política como um custo para a igualdade de género: o caso das presidentes de câmara em Portugal*, com algumas conclusões interessantes ao nível da política local.

“No campo político, verifica-se globalmente a sub-representação das mulheres no topo da hierarquia, em cargos de liderança executiva. Na presidência dos municípios, cargo que representa internacionalmente o centro do po-

der local, a proporção de mulheres presidentes de câmara é acentuadamente baixa”, explica a investigadora. “Entre 1976 e 2021 foram eleitas 82 mulheres para o exercício de 183 mandatos, o que equivale a 3799 mandatos masculinos no mesmo período. Ou seja, apenas 4,5% dos mandatos são femininos. Trata-se do valor de sub-representação mais acentuado no panorama político nacional, sendo de notar que, face ao progresso esperado com a consolidação da democracia, o valor atual de 9,4% é menos aceitável do que era

“Em Portugal, a presença feminina nas empresas corresponde a quase metade da população ativa. Mas a sua representação em cargos de gestão e liderança tem evoluído de forma lenta”

em 1976, que era apenas de 1,6%”, revela. Explica ainda que os 183 mandatos se distribuem apenas por 75 municípios, o que significa que 233 dos 308 municípios portugueses nunca elegeram uma mulher presidente de câmara. “Um caso paradigmático é o da Região Autónoma da Madeira, que elegeu a primeira presidente apenas em 2017, pelo que, em termos de feminização de mandatos, soma dois mandatos eletivos e uma única mulher eleita (2017 e 2021)”, afirma a investigadora.

Segundo os dados recolhidos pela investigadora, nas eleições autárquicas de 2009, apenas 13% de mulheres eram cabeça de lista, em 2013 eram apenas 14%, e em 2017 este número já subiu para 19%, a mesma percentagem alcançada em 2019. Nestes quatro atos eleitorais, a proporção de mulheres candidatas ao cargo de presidente de câmara é sempre muito inferior ao dos homens, ainda que o número de mulheres aumente a cada eleição. A distribuição das candidatas entre as três tipologias de territórios revela que as mulheres são consistentemente colocadas em territórios com menor densidade populacional, situação que ganha expressão a cada eleição. De facto, nas últimas eleições (2021) houve três vezes mais mulheres candidatas em territórios predominantemente rurais (155 candidatas) do que em centros urbanos (51 candidatas). Quanto a mulheres eleitas, verifica-se um número crescente em municípios com baixa densidade populacional. Seja na política, seja nas empresas, certo é que as mulheres, apesar das suas competências, estão ainda sub-representadas, situação que vários especialistas gostavam de ver solucionada. 

04

RADIOGRAFIA

Mulheres a lutar no mundo de homens

Apesar de representarem 42% da força de trabalho, as mulheres estão muito aquém no que diz respeito às equipas de gestão.

